Sesión 06
Contratación laboral 728 en el Sector Público

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Concurso Público en el régimen laboral privado

El ingreso de personal a la Administración Pública, indistintamente del régimen de vinculación, se realiza a través de concursos públicos de méritos, según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (Informe Técnico 558-2019-SERVIR/GPGSC, Perú).

Presunción de contratación indeterminada

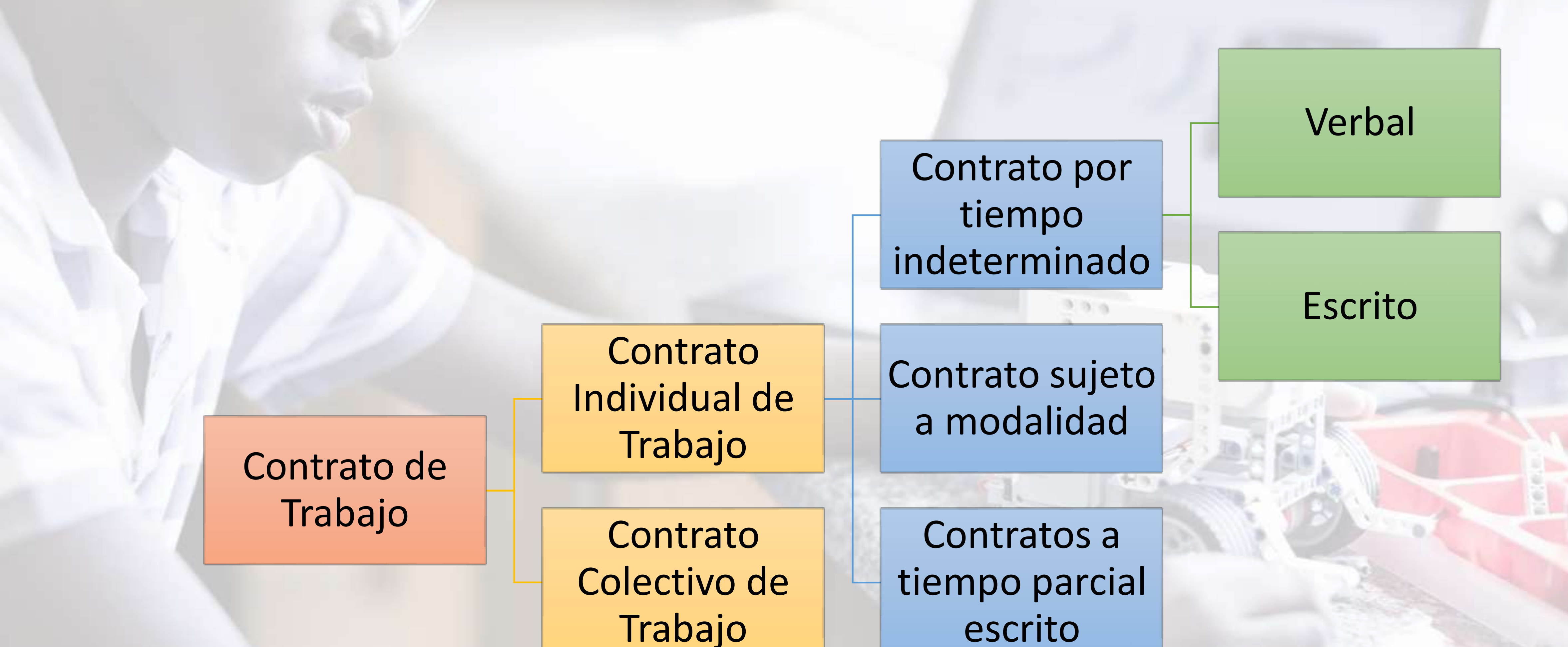
Se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado

En toda prestación de servicios

Remunerados y

Subordinado

Tipología de los contratos de trabajo



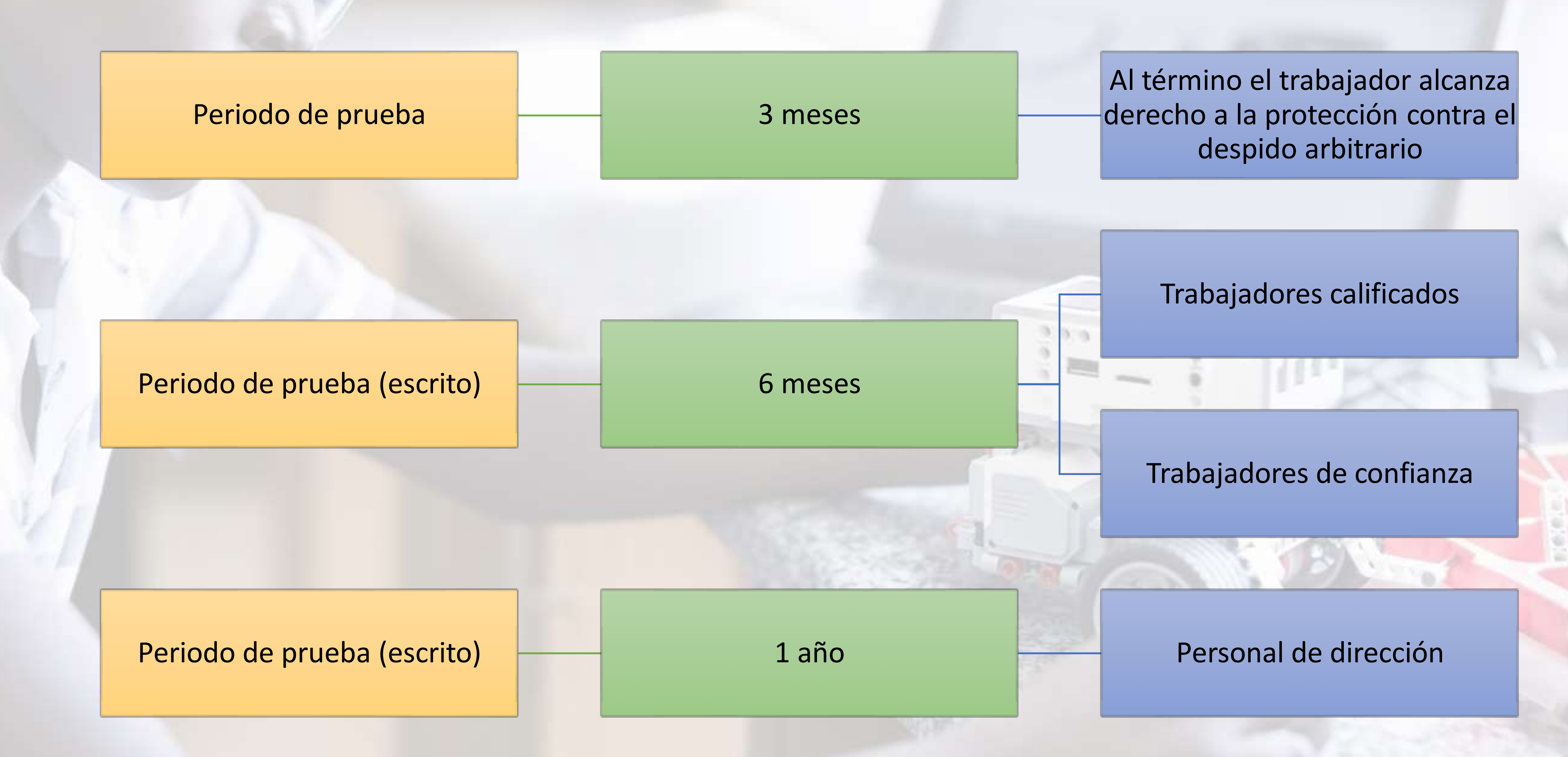
Contrato a tiempo parcial

Contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Periodo de prueba



Periodo de prueba	3 meses	Al término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario
Periodo de prueba (escrito)	6 meses	Trabajadores calificados Trabajadores de confianza
Periodo de prueba (escrito)	1 año	Personal de dirección



Trabajadores de Dirección y de Confianza

"confianza" como elemento de la relación laboral



Personal de dirección

- **Personal de dirección**
  - Ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros
  - Sustituye al empleador
  - Comparte funciones de administración y control
  - Su actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza

Trabajadores de confianza

- Laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección
- Tiene acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.
- Sus opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Calificación puestos de dirección y confianza

Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

1. Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa
2. Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales
3. Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador

Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita.



Contratos de Trabajo sujetos a modalidad

Plazo y condición en la contratación laboral

Contratos de Trabajo sujetos a modalidad

Contratos de Trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse

Cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa

Cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar

Excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Tipología contratos sujetos modalidad

- Son contratos de naturaleza temporal
  - 1) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad
  - 2) El contrato por necesidades del mercado
  - 3) El contrato por reconversión empresarial
- Son contratos de naturaleza accidental
  - 4) El contrato ocasional
  - 5) El contrato de suplencia
  - 6) El contrato de emergencia
- Son contratos de obra o servicio
  - 7) El contrato específico
  - 8) El contrato intermitente
  - 9) El contrato de temporada

Contrato por inicio o incremento de actividad

Contrato temporal por inicio de una nueva actividad

- Celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el **inicio de una nueva actividad empresarial**.
- **Nueva actividad**.
  - Inicio de la actividad productiva
  - Posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados
  - Inicio de nuevas actividades dentro de la misma empresa.
  - Incremento de las actividades dentro de la misma empresa.
- **Duración máxima es de tres años**.

Contrato por Necesidades del Mercado

Contrato temporal por necesidades del mercado

Celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender **incrementos coyunturales de la producción**

originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

Este puede ser renovado sucesivamente **hasta el término máximo cinco años**.

Deberá constar la **causa objetiva** que justifique la contratación temporal.

Deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Contrato por reconversión empresarial

Contrato por Reconversión Empresarial

Celebrado en virtud a la **sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa**

En general toda **variación de carácter tecnológico** en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Duración máxima es de dos años.

Contrato ocasional

Contrato accidental - ocasional

Celebrado entre un empleador y un trabajador

Para atender **necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo**.

Su **duración máxima es de seis meses al año**.

Contrato de suplencia

Contrato accidental de suplencia

- Celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa
  - Cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o
  - Por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.
  - Coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.
- **Duración será la que resulte necesaria según las circunstancias**.
  - En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.
  - El contrato de suplencia deberá contener la fecha de su extinción.

Contrato de Emergencia



Contrato de emergencia

- Se celebra para cubrir las necesidades promovidas por **caso fortuito o fuerza mayor** se configura por su carácter
  - Inevitable
  - imprevisible e
  - irresistible.
- Coincidiendo su **duración** con la de la emergencia.

Contrato para obra determinada o servicios específico

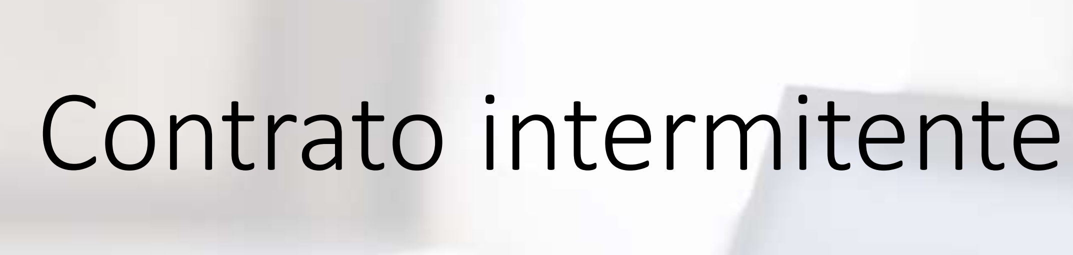
Contratos para obra determinada o servicio específico

Celebrados entre un empleador y un trabajador, con **objeto previamente establecido** y de duración determinada.

Duración será la que resulte necesaria.

Deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

Podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.



Contrato intermitente

Contratos de servicio intermitente

- Celebrados entre un empleador y un trabajador, **para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas**.
- Podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.
- En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

Contrato de Temporada

Contrato de temporada

- Celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en **<u>determinadas épocas del año</u>** y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.
- Deberá constar por escrito lo siguiente:
  - a) La duración de la temporada
  - b) La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación
  - c) La naturaleza de las labores del trabajador.
- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.



Regulación de los contratos sujetos a modalidad

Requisitos y desnaturalización

Requisitos formales de validez

Contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente

- Deberán constar por escrito
- Se consignará en forma expresa su duración
- Las causas objetivas determinantes de la contratación
- Demás condiciones de la relación laboral.

Normatividad sobre la duración del contrato

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto **no superen la duración máxima de cinco (5) años**.

En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional.

Desnaturalización del contratos a modalidad

- 1. Si el trabajador continua laborando después
  - de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o
  - de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido
- 2. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico
  - Si el trabajador continúa prestando servicios efectivos
    - luego de concluida la obra materia de contrato
    - sin haberse operado renovación
- 3. Si el titular del puesto sustituido
  - No se reincorpora vencido el término legal o convencional y
  - El trabajador contratado continuare laborando
- 4. Cuando el trabajador demuestre la existencia de
  - simulación o
  - fraude a las normas laborales.

Muchas gracias

José María Pacori Cari
Despacho de Abogados
Corporación Hiram Servicios Legales
Teléfono móvil y WhatsApp
959666272
corporacionhiramsl@gmail.com